

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA TRABAJO DE TITULACIÓN:**

Evaluación de necesidad de programas reskilling digital para la  
mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas

**AUTORA:**

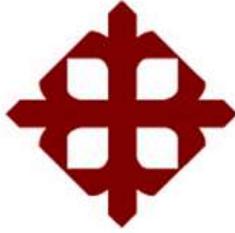
Suntaxi Astudillo Paula Gabriela

**Previo a la obtención del Grado Académico:**

**Magíster en Administración de Empresas**

**GUAYAQUIL, ECUADOR**

**2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Econ. Paula Gabriela Suntaxi Astudillo, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas

**REVISORA**

---

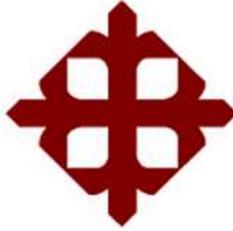
Ing. Yanina Bajaan Villagómez Ph.D.

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de Junio del año 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Paula Gabriela Suntaxi Astudillo**

**DECLARO QUE:**

El trabajo **Evaluación de necesidad de programas reskilling digital para la mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

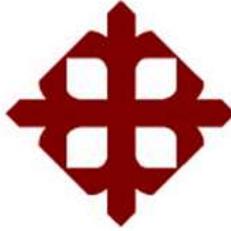
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de Junio del año 2025**

**EL AUTOR**



**Paula Gabriela Suntaxi Astudillo**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Paula Gabriela Sntaxi Astudillo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Trabajo de titulación** previo a la obtención del grado académico como **Magíster en Administración de Empresas** titulado: **Evaluación de necesidad de programas reskilling digital para la mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de Junio del año 2025**

**EL AUTOR:**



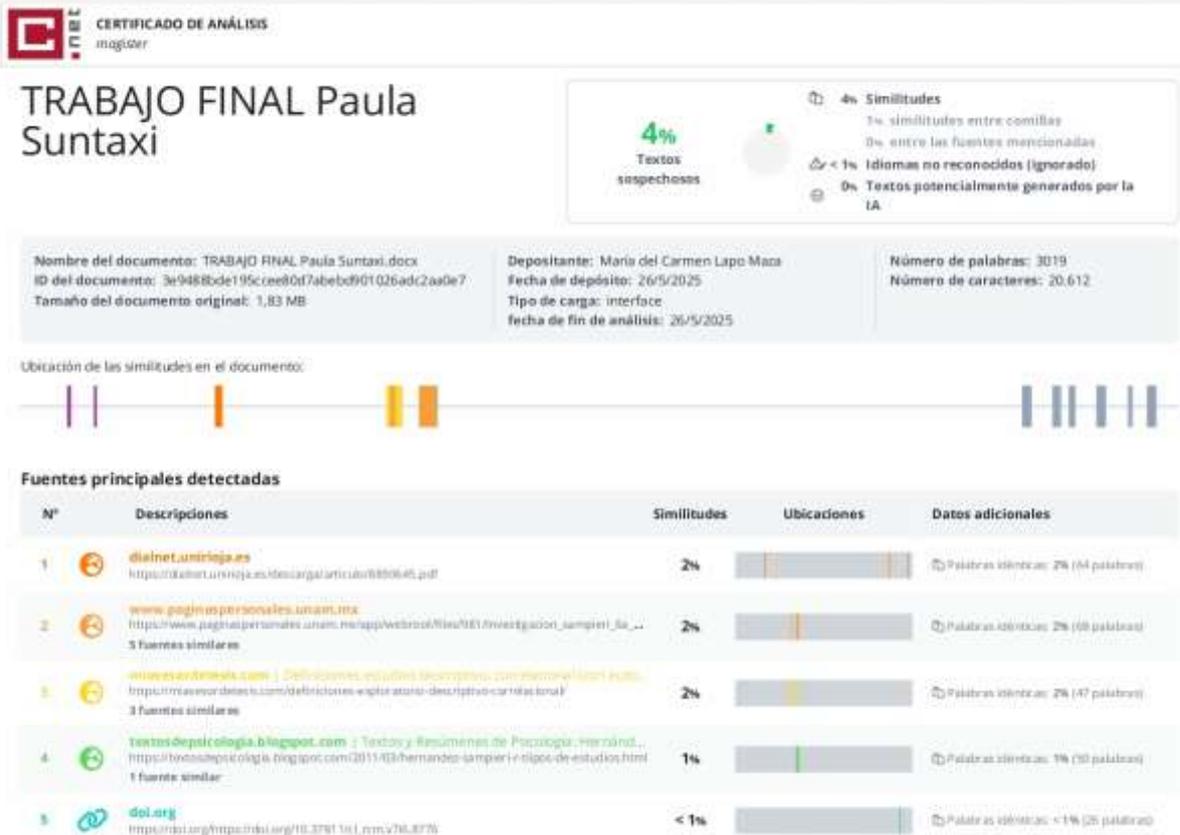
---

**Paula Gabriela Sntaxi Astudillo**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**REPORTE DE COMPILATIO**



## **DEDICATORIA**

Dedico este nuevo título a mis padres, Mike Sntaxi y Maribel Astudillo. Su esfuerzo y dedicación han sido fundamentales para que pudiera alcanzar esta nueva meta. Tenerlos como modelos a seguir me ha inspirado a ser como ellos, gracias a su bondad, ética y profesionalismo.

## **Introducción**

La presente investigación busca profundizar sobre la necesidad de implementar programas reskilling digital como recurso para la mejora de equipos de trabajo. La motivación del estudio se desprende del contexto en el que se desarrollan las personas y empresas, situándose en un mundo de constantes y crecientes cambios, como consecuencia del progreso de la tecnología y la transformación digital, que les obliga a mejorar las competencias como organización.

Sobre este asunto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), sostiene que el desarrollo de tecnologías digitales ha progresado exponencialmente y su utilización se ha globalizado, lo que llega a gran parte de la humanidad por la masificación del acceso a la información y por la aceleración del progreso técnico en el universo digital, lo que hace que la implementación de dispositivos y aplicaciones sea parte del actuar cotidiano de las personas como el uso de la computación en la nube, la analítica de grandes datos, cadenas de bloques o la inteligencia artificial (IA).

Bajo esta primera aproximación, se visualiza la necesidad de estar preparados para afrontar estos nuevos retos que se producen ante los cambios en el mercado, siendo un hecho que concierne tanto a empresas como a los profesionales que forman parte de estas. Por esto, la preparación del capital humano se vuelve en un eje a impulsar dentro de las organizaciones, para que estén preparados en asumir estos retos.

Godoy (2024) mencionó que la transformación digital y las herramientas derivadas de este entorno se han convertido en un recurso primordial y vinculado al desempeño laboral, por lo que, en la actualidad se debe no solo buscar profesionales en ramas o especialidades, también debe centrarse su virtud a un proceso de integración direccionado a las nuevas tecnologías, propiciadas por un mundo globalizado.

A esto se añade el desarrollo de empresas en ambientes más competitivos, donde es esencial que se sepa identificar los cambios del mercado que pueden incidir en la organización, siendo la innovación un esfuerzo intencional para orientar el potencial de la entidad bajo estos entornos (Demuner et al., 2022). Para esto, es pertinente potenciar el capital humano con habilidades que permitan el desarrollo en la organización.

En este contexto, surge el Reskilling como un método o recurso que pueden integrar las empresas. Se lo expone como una metodología centrada en el desarrollo y adquisición de nuevas aptitudes con el fin de poder ejecutar actividades de forma diferente, siendo un impulso para optimizar las competencias o habilidades laborales (Arias et al., 2022).

Estudios previos hacen mención de la importancia del desarrollo de competencias laborales en las organizaciones. Galán et al. (2023), buscaron analizar este factor como impulsor en la dotación de personal, concluyendo que es importante considerar estas cualidades para contar con una buena conformación de nómina, sirviendo para que las organizaciones tengan personal competente.

Para Arias et al. (2022), que plasmaron como objetivo determinar la relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el desarrollo de las competencias laborales (Upskilling y Reskilling), en sus principales hallazgos indicaron una relación significativa entre estas variables, además de un interés de los colaboradores por actualizar, renovar sus habilidades y capacidades, tanto por beneficio propio como pensando en el colectivo.

Sánchez y Acosta (2020), buscaron desarrollar una propuesta para integrar la resiliencia empresarial al modelo de capacidad de absorción, mediante un enfoque en tres elementos: aprendizaje tecnológico, capacidad de resiliencia y competitividad, cuyos resultados resaltaron la relevancia de la resiliencia para potencializar el

aprendizaje tecnológico en las entidades, en contextos disruptivos y con la premisa de generar indicadores de competitividad.

Los estudios previos brindan pautas relacionadas a la importancia de mejorar las habilidades laborales o competencia dentro de las organizaciones. Se comprende que reforzar el elemento intelectual y las capacidades del personal es esencial porque son el motor que impulsa el desarrollo de las actividades de una organización. Por lo que, intervenir en un modelo de Reskilling puede ser de utilidad para mejorar este rendimiento en las organizaciones.

Bajo este contexto, el problema tratado se centra en la necesidad de programas reskilling digital para reducir las brechas digitales en la mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas. Bajo este escenario se plantea como formulación del problema: ¿Cuál es la situación actual de las empresa tecnológicas locales con relación al desarrollo de capacitación o programas reskilling digital y reducción de la brecha digital en su equipo de trabajo?

Ante lo descrito, se deriva el siguiente objetivo de investigación: Evaluar la situación actual de las empresas tecnológicas locales relacionadas al desarrollo de capacitación o programas reskilling digital y minimización de la brecha digital en su equipo de trabajo.

La relevancia de la presente evaluación se enfoca tanto en la mejora del rendimiento individual y promoción de un ambiente laboral más ágil y resiliente, direccionado a la innovación constante sin limitación. Al identificar las necesidades específicas de estas organizaciones, se espera proporcionar un marco útil que les permita implementar programas de reskilling digital que realmente respondan a sus desafíos y oportunidades, asegurando así su éxito a largo plazo.

## **Metodología**

En este apartado se contiene la metodología de estudio aplicada dentro de la presente investigación, describiendo cada punto a continuación.

### **Diseño de la investigación**

El diseño fue no experimental, considerando que no se ejercerá una manipulación deliberada de las variables. Esto se aplicó porque se genera una visión de la situación actual en estas empresas tecnológicas y no son objeto de un periodo de experimentación.

### **Alcance de investigación**

Se expuso un alcance descriptivo y exploratorio. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) “Pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (...), recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno” (p. 108).

Se promovió un alcance descriptivo para definir la situación de las empresas tecnológicas y su capacidad para promover programas de desarrollo de capacitación y habilidades del personal, en el ámbito digital. A su vez, fue exploratorio, Hernández et al. (2014) expusieron:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio. (p. 91)

Se implementó un alcance exploratorio por la necesidad de obtener información directa de donde sucede el tema de estudio, en este caso, de las empresas tecnológicas.

Esto se debió a que no es un tema estudiado a profundidad en el ámbito ecuatoriano, por lo que no hay fundamentos y datos suficientes para profundizar en su análisis.

### **Población y Muestra**

La población del estudio se conformó de empresas tecnológicas tales como las comercializadoras de hardware y software, de servicios de planificación y diseño de sistemas informáticos, consultorías informáticas y derivados, que forman parte de la ciudad de Guayaquil. En el sector de servicios y desarrollo de software o similares se estima 1.641 empresas, mientras que en el sector de comercio existen 5.168 según el registro estadístico de empresas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2023). Para el estudio se consideró, concretamente, a los empleados de estas organizaciones, al ser a quienes se dirige este tipo de acciones. Se estipuló una población infinita al no poder estimar la cantidad total de participantes en la ciudad.

Para determinar la muestra se aplicó un Muestreo No Probabilístico por Conveniencia, seleccionando los participantes en base a su accesibilidad. Se fomentó una muestra de 100 participantes conformada por empleados de estas empresas, siendo quienes asistieron en el desarrollo de una encuesta.

### **Técnicas de recolección de datos**

#### **Encuestas**

Se aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de encuesta. Se formuló un cuestionario de seis interrogantes que buscaba medir la implementación de acciones para fomentar capacitaciones y desarrollo de habilidades digitales en empresas del sector tecnológico. Para esto se establece una escala de likert adaptada a cada interrogante.

### **Procedimiento de Investigación**

Para el desarrollo del estudio se procedió con una segmentación de etapas:

1. En la primera etapa se desarrollaron los cuestionarios de investigación, en este caso, la encuesta, para definir las interrogantes de medición más adecuadas.
2. Se procedió con la aplicación de los instrumentos de forma física, brindando indicadores y respondiendo inquietudes que tengan los participantes sobre las interrogantes.
3. Se tabularon los datos obtenidos para generar una frecuencia y porcentaje de representación.
4. Se exhibieron las gráficas y tablas de frecuencias, generando análisis de los principales resultados.

### **Cuestionario**

Para dar validez al instrumento se ejecutó una revisión teórica, donde se examinó el estudio de Seminario (2024) y apreciaciones metodológicas brindadas del libro de Hernández et al. (2014) y, Hernández y Mendoza (2018), con esto y, en base al tema planteado, se genera un cuestionario de preguntas cerradas, cuyo modelo se presenta a continuación:

### **Tabla 1**

#### *Interrogantes del cuestionario de encuesta*

- |  |
|--|
| <p>1. ¿En qué grado se implementan programas o capacitaciones encaminadas al desarrollo de nuevas habilidades en el ámbito digital en su empresa? Si su respuesta fue NUNCA diríjase a la última pregunta.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nunca</li><li>• Casi nunca</li><li>• A veces</li><li>• Casi siempre</li><li>• Siempre</li></ul> <p>2. ¿Cómo percibe estos programas actuales de capacitación ofrecidos en la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Muy malos</li><li>• Malo</li><li>• Regulares</li><li>• Buenos</li></ul> |
|--|

- Excelentes
3. ¿Considera que con estos programas le han permitido mejorar sus habilidades en el ámbito digital y reducir la brecha digital de conocimiento que tenía?
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Medianamente de acuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
4. ¿Se le ha ofrecido un nuevo puesto de trabajo en la misma empresa o se le ha añadido funciones? Si su respuesta fue NO pase a la pregunta final.
- Si
  - No
5. ¿En qué grado la empresa lo capacita (reskilling) para que obtenga nuevas habilidades que le permitan desempeñar nuevas funciones en la organización? (Con reskilling hace referencia a preparar al empleado para ejercer nuevas funciones o un nuevo puesto)
- Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Casi siempre
  - Siempre
6. ¿Considera que la empresa donde labora debe mejorar los programas actuales u ofrecer una mejor capacitación que le permita actualizar sus habilidades digitales y prepararlos para nuevos puestos y exigencias?
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Medianamente de acuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo

## Resultados

En esta sección se profundiza sobre los resultados que arrojan los datos obtenidos, para posteriormente cumplir con el objetivo de investigación.

Los resultados de las encuestas son presentados mediante tablas y figuras, que exponen las frecuencias y porcentajes según las respuestas brindadas por los participantes, siendo analizadas según el orden expuesto en el cuestionario. Esto se expresa a continuación:

1. **¿En qué grado se implementan programas o capacitaciones encaminadas al desarrollo de nuevas habilidades en el ámbito digital en su empresa? Si su respuesta fue NUNCA diríjase a la última pregunta.**

**Tabla 2**

*Grado en que se implementan capacitaciones en la empresa tecnológica*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	27	27,00%
Casi nunca	21	21,00%
A veces	30	30,00%
Casi siempre	14	14,00%
Siempre	8	8,00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Los resultados hacen evidenciar que el 27% de los empleados encuestados de empresas tecnológicas de Guayaquil no han recibido nunca algún tipo de capacitación en el ámbito digital. Predomina con un 30% los que mencionan que a veces. Esto hace evidenciar que es uno de los aspectos donde debe reforzarse la planificación de mejora continua en estas organizaciones, para fomentar un mayor alcance de preparación en su capital humano.

2. **¿Cómo percibe estos programas actuales de capacitación ofrecidos en la empresa?**

**Tabla 3**

*Percepción sobre los programas actuales de capacitación en empresas tecnológicas*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy malos	5	6,85%
Malo	14	19,18%
Regulares	28	38,36%
Buenos	14	19,18%
Excelentes	12	16,44%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,00%</b>

Los resultados permiten evidenciar que el 38,36% de los encuestados lo califican como regulares y el 19,18% como bueno o malo. Por ende, aunque existe un número representativo de empleados que sí se benefician de estas acciones, en nivel de capacitación no se lo considera apropiado, siendo otro punto a reforzar en esta industria.

**3. ¿Considera que con estos programas le han permitido mejorar sus habilidades en el ámbito digital y reducir la brecha digital de conocimiento que tenía?**

**Tabla 4**

*Porcentaje de reducción de la brecha de conocimiento digital en empresas tecnológicas*

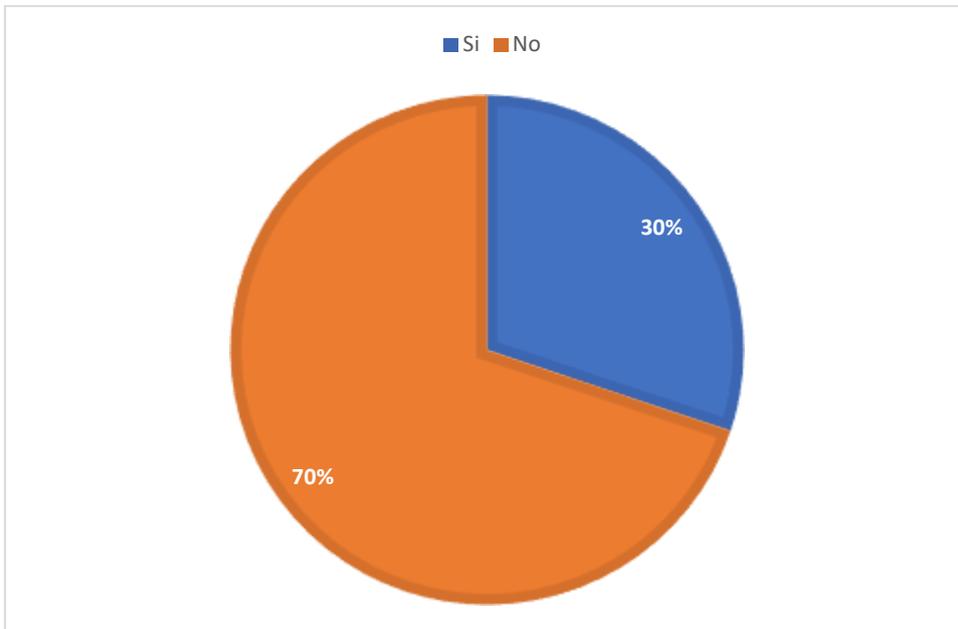
<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	5	6,85%
En desacuerdo	16	21,92%
Medianamente de acuerdo	26	35,62%
De acuerdo	15	20,55%
Totalmente de acuerdo	11	15,07%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,00%</b>

Los resultados sostienen que la brecha digital no se ha reducido eficientemente, considerando que el 35,62% indicó que la contribución de los programas ofrecidos por sus empresas solo ha contribuido de forma media. El 21,92% menciona estar en desacuerdo sobre la contribución que han tenido en mejorar sus habilidades. Por ende, es un problema que sigue persistiendo.

**4. ¿Se le ha ofrecido un nuevo puesto de trabajo en la misma empresa o se le ha añadido funciones? Si su respuesta fue NO pase a la pregunta final.**

**Figura 1**

*Empleados que se le ha ofrecido un nuevo puesto de trabajo o añadido funciones*

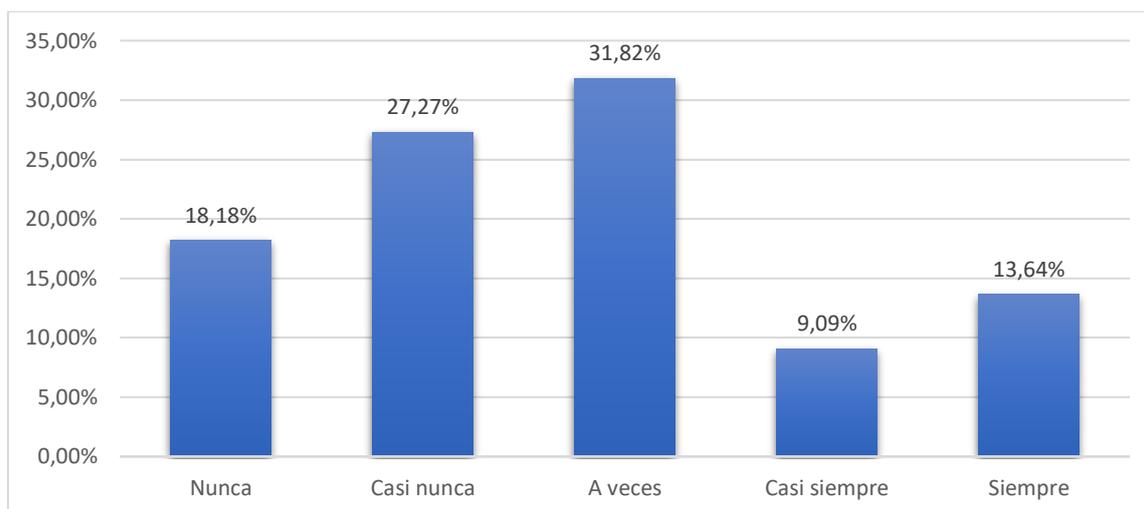


Los resultados permiten evidenciar que el 30% de los empleados ha tenido este contexto en su vida laboral dentro de la empresa actual, siendo este grupo analizable para reconocer si la empresa no solo les ha ofertado nuevos puestos o tareas, también si lo han preparado para esa situación, eso se consulta a continuación.

- 5. ¿En qué grado la empresa lo capacita (reskilling) para que obtenga nuevas habilidades que le permitan desempeñar nuevas funciones en la organización? (Con reskilling hace referencia a preparar al empleado para ejercer nuevas funciones o un nuevo puesto).**

**Figura 2**

*Grado que lo capacitan para desempeñar nuevas funciones en la organización*



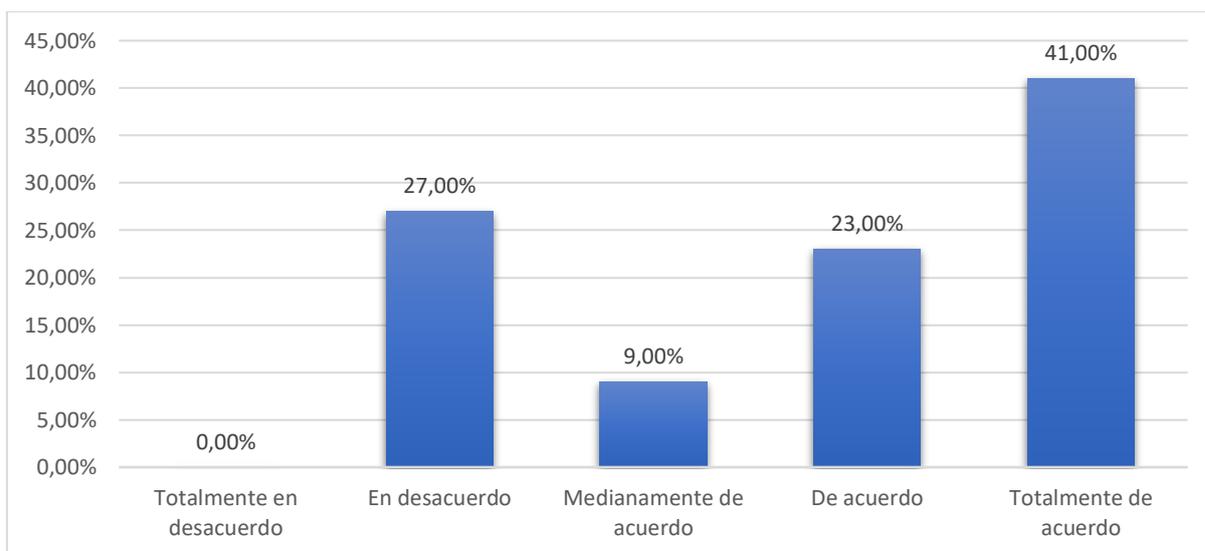
Los resultados resaltan que el 31,82% de los encuestados menciona que a veces se les ha ofrecido algún tipo de inducción o preparación para ejercer el nuevo puesto, el 27,27% expresa que casi nunca. El porcentaje de calificaciones positivas son bajas, por ende, no se está propiciando una buena adquisición de nuevas habilidades bajo un enfoque reskilling.

Anteriormente ya se ha visualizado que el nivel de capacitación en el ámbito digital necesita ser mejorado, mientras que, en la preparación para nuevas tareas o áreas se visualiza similar tendencia, existiendo la necesidad de ejercer una mejor planificación en este ámbito por parte de las empresas tecnológicas.

- 6. ¿Considera que la empresa donde labora debe mejorar los programas actuales u ofrecer una mejor capacitación que le permita actualizar sus habilidades digitales y prepararlos para nuevos puestos y exigencias?**

**Figura 3**

*Percepción de necesidad de mejora en la capacitación por parte de la empresa*



Los resultados permiten evidenciar que las empresas tecnológicas de la localidad necesitan mejorar su capacidad de reducir la brecha y ofrecer capacitaciones adecuadas para que sus empleados estén aptos para ejercer nuevas funciones o manejar recursos digitales. Esto es visible por el 41% que está Totalmente de Acuerdo en que se debe mejorar, mientras que un 23% está De Acuerdo, es decir, un 64% de los empleados encuestados comparten esta percepción.

## **Conclusiones**

Conforme al objetivo general del estudio, se analizó la situación actual de las empresas tecnológicas locales con relación al desarrollo de capacitación o programas reskilling digital y reducción de la brecha digital en su equipo de trabajo. Los resultados permitieron concluir que existe una necesidad de mejora, puesto que, los encuestados consideran que la capacitación brindada no es óptima para cubrir sus deficiencias en esta rama, además, que cierto grado de participantes, cercano al 30%, no recibe ningún tipo de inducción o preparación.

Bajo este escenario, es recomendable la implementación de un programa de plan de carrera y mejora continua enfocada en el desarrollo de habilidades digitales, permitiendo que los empleados de estas empresas adquieran de forma más eficiente nuevas habilidades que solventen su desarrollo profesional y organizacional. Para esto, es necesario evaluar previamente las necesidades de conocimiento y planificar las brechas a cubrir en la inducción, buscando segmentar aquellas cualidades que son pertinentes reforzar.

## Bibliografía

- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 565-579.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>
- CEPAL. (2021). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (LC/TS.2021/43).
- Colina, F., & Albites, J. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Desde el Sur*, 12(1), 167-176.
- Demuner, M., Delgado, A., & Vargas, E. (2022). Innovación y rendimiento: relación mediada por la orientación al aprendizaje y al mercado en empresas mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 38(162), 82-94.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4706>
- Enrique, D., Hernández, F., & Plascencia, T. (2021). Propuesta metodológica para la gestión del aprendizaje organizacional y la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista de El Colegio de San Luis*, 11(22), 5-31.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21696/rcsl112220211303>
- Flores, A., León, A., & Guamán, M. (2024). La influencia del conocimiento en la creatividad de las empresas. *UCT. Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27, 105-113. <https://doi.org/https://doi.org/10.47460/uct.v2023ispecial.748>
- Galán, J., & Hernández, R. G. (2023). El enfoque de las competencias laborales y su importancia en la gestión de la mano de obra en una empresa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(9), 1365– 1376.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.8776](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8776)

- Godoy, Y. (2024). Uso de la transformación digital en el desempeño laboral. *Revista InveCom*, 4(2), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10652439>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- INEC. (2023). *Registro Estadístico de Empresas (REEM)*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Sánchez, M., & Acosta, B. (2020). Capacidad de absorción: Integración estratégica entre aprendizaje tecnológico, resiliencia y competitividad empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 528-547.
- Seminario, J. (2024). *Transformación digital y desafíos gerenciales en la administración de empresas*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio UTEG: <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/2415/Transformaci%C3%B3n%20digital%20y%20desaf%C3%ADos%20gerenciales%20en%20la%20administraci%C3%B3n%20de%20empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Paula Gabriela Suntaxi Astudillo, con C.C: # 0950480293 autor(a) del trabajo de titulación *Evaluación de necesidad de programas reskilling digital para la mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de junio de 2025

f. \_\_\_\_\_

Nombre:

C.C:



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Evaluación de necesidad de programas reskilling digital para la mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Suntaxi Astudillo Paula Gabriela		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Bajaña Villagomez Yanina Shegia		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Subsistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Administración de Empresas		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Administración de Empresas		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	10 de junio del 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	13
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Empresas tecnológicas - Reskilling		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Reskilling Digital, Mejoramiento del desempeño, Gestión de talento, Productividad laboral, Capacitación digital		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):	<p>Conforme al objetivo general del estudio, se analizó la situación actual de las empresas tecnológicas locales con relación al desarrollo de capacitación o programas reskilling digital y reducción de la brecha digital en su equipo de trabajo. Los resultados permitieron concluir que existe una necesidad de mejora, puesto que, los encuestados consideran que la capacitación brindada no es óptima para cubrir sus deficiencias en esta rama, además, que cierto grado de participantes, cercano al 30%, no recibe ningún tipo de inducción o preparación. Bajo este escenario, es recomendable la implementación de un programa de plan de carrera y mejora continua enfocada en el desarrollo de habilidades digitales, permitiendo que los empleados de estas empresas adquieran de forma más eficiente nuevas habilidades que solventen su desarrollo profesional y organizacional. Para esto, es necesario evaluar previamente las necesidades de conocimiento y planificar las brechas a cubrir en la inducción, buscando segmentar aquellas cualidades que son pertinentes reforzar.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-967612410	E-mail: <a href="mailto:paula.suntaxi@cu.ucsg.edu.ec">paula.suntaxi@cu.ucsg.edu.ec</a> / <a href="mailto:paulasuntaxi@hotmail.com">paulasuntaxi@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> María del Carmen Lapo Maza		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec">maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec</a>		

#### **SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO</b> (en base a datos):	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL</b> (tesis en la web):	